

**DAMPAK DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PT. ASURANSI JASA INDONESIA KANTOR CABANG
BANJARMASIN**

Muhammad Husni,A.Md¹, Dr. Dwi Wahyu Artiningsih², Teguh Wicaksono³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, NPM.19311271
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, NIDN.1119056501
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, NIDN.1116028801
Email:husnimuhammad866@gmail.com

ABSTRAK

Muhammad Husni, A.Md, 2022, Dampak Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Cabang Banjarmasin, Pembimbing I : Ibu Dr.Dwi Wahyu Arthaningsih, SE, MM, Pembimbing II : Bapak Teguh Wicaksono, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Disiplin Kerja Yang Dilakukan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Cabang Banjarmasin (2) Dampak Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Cabang Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah Deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data Wawancara (Interview) dan Dokumentasi. Populasi penelitian seluruh karyawan perusahaan PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Cabang Banjarmasin dengan analisa data Deskriptif Kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Disiplin Kerja Yang Dilakukan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Cabang Banjarmasin masih cukup rendah (2) Disiplin Kerja Berdampak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Cabang Banjarmasin, hal ini dapat mengindikasikan para karyawan memahami dampak dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja , Kinerja Karyawan

kualitas dan kuantitas kinerja terbaik

- 2) Keberanian Pimpinan Cabang PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Cabang Banjarmasin dalam mengambil tindakan bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin kerja di perusahaan.
- 3) Perlu adanya keteladanan dari Pimpinan Masing – Masing unit kepada bawahannya.
- 4) Adanya pengawasan dari Pimpinan Cabang dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya.

Dan untuk kinerja karyawan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Banjarmasin merujuk kepada beberapa teori – teori yang telah di ambil oleh peneliti tentang kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Adanya inisiatif yang tinggi dari semua karyawan untuk melakukan terobosan – terobosan baru baik dari segi pekerjaan maupun pelayanan terhadap konsumen.
- 2) Harus bisa beradaptasi dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat dan mempunyai kemauan untuk belajar terus – menerus tentang teknologi, agar di era digital ini karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Kantor Cabang Banjarmasin bisa bersaing dengan kompetitor yang sudah mengarah ke teknologi digital.
- 3) Perlu adanya pelatihan soft skill dan hard skill terus menerus sesuai bidang masing-masing agar semua karyawan menjadi lebih ahli dibidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Sinambela, (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Hasibuan, (2016). *Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja*. Jakarta : PT. Prenada Media Group
- Nitisemito, (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratis Dan Operational*. Jakarta : Bumi Aksara
- Afandi, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Singodimedjo, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisian. Jakarta : PT. Penerbit Bumi Aksara
- Agustini, (2019). *Manajemen Pesonalia, Edisi Keempat*. Yogyakarta : BPPFE
- Rivai, (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : IRDH
- Ansory, & Indrasari,(2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- Gibson et al, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Agustini, Penerjemah)*. Yogyakarta : BPPFE
- Mangkunegara, (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Crow, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ahmad, Penerjemah)*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana
- Simamora, (2019). *Manajemen Personalia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Siswanto, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : De Publish
- Murti, & Srimulyani, (2013). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Bandung : Yrama Widya
- Mangkunegara, (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Fahmi, (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta : Gramedia

Torang, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
Simamora, (2015). *Manajemen Personalia*. Bogor : Ghalia Indonesia
Edition, (2016). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gharnia Indonesia
Priansa, (2014). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Gremadia
Miner, (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Fahmi, Penerjemah). Jakarta : Gramedia
Prawisento, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana
Usman, (2018). *Metodeologi Penelitian*. Jakarta : Gremadia
Hamali, (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Erlangga